

## リフレクティング・プロセスを用いたキャリア教育／カウンセリングの可能性の検討

渡 部 昌 平

リフレクティング・プロセスとは、北ノルウェーのアンデルセン (Andersen, 1987;1991) とその同僚が開発した方法であり、心理臨床場面をはじめ問題解決を目的とする多くの場面で応用可能な方法とされている (Andersen, 1995 ; 三澤・長谷川, 2007 ; 矢原・田代, 2008)。ある日の家族療法で面接がなかなか進展しない際、ワンウェイミラーの向こうにいるカウンセラーチーム (観察者) 内でのクライアントに関する議論を、クライアントに公開したところ、面談が上手くいったことが始まりとされる。「リフレクティング・プロセスは、従来の「観察する観察者＝セラピスト (専門家チーム) / 「観察される観察者＝クライアント (家族)」という一方向的な階層構造に対して、「観察する観察者としてのクライアント (家族)」や「観察される観察者としてのセラピスト (専門家チーム)」という新たな方向での観察の可能性をセラピーの場に切り拓いたのである」 (矢原, 2008) とされる。結果として面接が進展しないクライアントでも自らを客観視できるようになり、同時にカウンセラーも「上から目線」でなくクライアント目線から語りを行うようになるという。

進路決定や就職活動においても、自己を客観的に振り返ることのできない学生等は少なくない。そこで本研究では、リフレクティング・プロセスを用いたキャリア教育／キャリア・カウンセリングの可能性を検討するため、少人数の学生グループで「将来の目標 (あるいは解決したい悩み)」の事例検討を行い、リフレクティング・プロセスの効果と可能性について検討することを目的とした。

### 方 法

×年8月、A大学のカウンセリング専攻の院生が主たるメンバーである研究会 (一部教員や卒業生も入る) において、リフレクティング・プロセスを用いた将来に向けた相談 (事例検討) を行った (参加者17名)。まず「いつもの知り合い」が一緒のグループにならないよう誕生日順にグループを決め (4名グループ×2、3名グループ×3)、アイスブレイクのためにグループ内でブレインストーミングを行った。

引き続いてメンバー1人1人の「将来の目標 (あるいは解決したい悩み)」を語るリフレクティング・プロセスを、以下の手続きで4クール実施した (3人組については4クール目は感想・意見交換とした)。

- (1) 「自分の将来の目標あるいは人に語ってもいい解決したい簡単な悩み」を語り、それについて「できていること、できていないこと、未来 (解決) に向けて努力・工夫していること」を語る【3分】
- (2) 他のメンバーは、上記メンバーに質問を行い、そのメンバーの更なる努力・工夫や内外にある資源を探す【5分】
- (3) 上記を踏まえ、他のメンバーは「本人ができていること・頑張っていること」「共感・関心・納得したこと」等をコンプリメントし、「使われていない内外の資源」「さらにこうすると良くなるのでは」という点をコメントする (※ネガティブな含意は与えないように注意する)【5分】
- (4) 目標 (悩み) を語ったメンバーは、相談してみた感想を他のメンバーに伝え、グループでシェアする【1分】

※この形式では主カウンセラー役とリフレクティング・チームを分けていない。複数のカウンセラー役が最初から自由に質問したりコメントしたりする形態にすることで、リフレクティング・プロセスが起こるようにしている。主カウンセラー役が1人では責任や負担が重く、経験の浅い学生等では質問やコンプリメントがスムーズに出ないからである。

## 結 果

参加した学生等からは以下のような回答が得られた。

- 自分の視点が一方向であったことに、他の方々の意見をきいて気づくことができた。また自分が質問者であるときも、もう1人の質問者がまた違った視点で質問していて、それもまた勉強になった。コンプリメントすることは相手ももちろん嫌な気持ちにはならないだろうし、自分自身もよい体験だった。最初からよいところを見つけよう、と思って聞かなくても、自然と「あ、この人はここまでできてるじゃん」という気づきを得ることができた。
  - グループの親和性を高めてからの事例検討でしたので、皆話しやすい雰囲気で見解の交換等も活発になって良かったです。ただ活発になりすぎて時間が足りないこともありました。自分の問題も「こう良いところもあるよ」と言ってもらえて、自分についても理解も深められたと思います。共感もたくさんもらえて、それだけでも気持ちが軽くなりました。
  - 今回のワークを通して、自分が考えていなかったところまで考えさせられる質問がとても役に立つなと思いました。質問されて初めて考えたと思うととても「おっ」と思いました。教員と一緒にワークを行ったのですが、教員の上手な聞き方や考え方が伝わったなと思い、教員とともに同じ立場でワークをするのはすごく参考になったと思いました。
  - グループワークをしてみて、質問の仕方が参考になったのはもちろんなのですが、他の方の質問のテンポや声のトーン等もとても参考になりました。テンポは、相手の話が一旦
- ついたタイミングですかさずしているので、相手も質問がすんなり入っているようでした。「ちなみに」という前置きをすることで、質問への抵抗が薄れている気がしました。またグループワークをしてみて、自分の気付かなかった自分の特徴に気付いたり、新しい対処法が見えたりして、参考になりました。
- 久しぶりにリフレクティングをやって、話していく中で自分が気づくことが多かったと実感しました。本当に気づきって大切だなと思います。
  - 「グループ」という単位でワイワイと話し合いを出来たのは久しぶりの体験でした。普段は1対1でロールをしたりクライアントさんと話したりするため重圧感を感じながらの会話をしていくことになるので、グループで話すことは私にとってとてもやわらかいあたりが良いものに感じました。
  - コンプリメントする難しさを感じました。聞いた情報を受けて、その人に入るコンプリメントを作り上げる作業がうまくできず、その人を照れさせてしまったり謙遜させてしまったのが残念でした。他の人の聞き方を参考にできたのが良かったです。
  - 改めて解決像をクライアントから引き出すことの難しさを感じました。リフレクティング・チームは色々な意見が出て、良いなと思いました。集団で行う時には、グループの成熟までにどれだけの時間を要するか疑問でした。
  - SFA（※注：解決志向セラピーのこと）の演習の時は問題に対して何かが言わなければ、や、これを聞いたほうがいいのか？聞かないほうがいいのか？などの葛藤がかなりあり、言いよどんだり、詰まったりすることがあったのですが、グループでのワークは発言がしやすく面白かったです。他の方々も発言しやすいようで、話の方向性や会話のつなぎ方などで参考になる部分が多かったです。自分は頭が固い方なので、ブレインストーミングなどを活用して柔軟にしていきたいとも思いました。
  - いつもここで学生に混じって楽しいですが、今日はその中でも実践的でおもしろかったで

す。人に話を聞いてもらえる、私の質問を聞いてもらえるのは楽しいです。人に解決してもらうのか、自分が解決するのか、してもらってもうれしいし、自分でしてもらってもうれしい、できなくても話し合いができたことが楽しかったです。

## 考 察

自分自身の未来（悩み）について1人で考えるのではなく、グループに自分自身の未来（悩み）を語ることで、「自分の良いところ（＝できているところ、努力・工夫しているところ）」に改めて気づいたり、人に共感してもらったり受け入れられたりしている感触を得たり、あるいは自分とは違う視点に気付いたり、リフレクティング・プロセスにはポジティブな影響があることが示された。複数のカウンセラー役は他のカウンセラー役がどんな質問をするか、どんな態度を取るかを学ぶことができ、クライアント役は相手のカウンセラーが1人でないために、1人1人のカウンセラーの発言を（上から与えられるものというよりも）他のカウンセラーの発言と比較して聞くことができた。この結果、「誰が正しい／正しくない」という軸ではなく、カウンセラー役もクライアント役も自分自身やメンバーをそれぞれ客観的に見ることができるようになったのではないだろうか。

一方で参加者の感想からは

- ・ 事前にグループの親和性を高めておくことが必要
- ・ 一定の相談時間を確保することが必要
- ・ 事前に質問やコンプリメントの練習をすることが必要
- ・ 事後のフォローアップが必要

という課題も示された。実際、三澤（2008;2009）では参加者の情報量に差があることでグループ内での発言が抑制されることが指摘されている。リフレクティング・プロセスが実効的に効果を上げるためには、グループの成熟を図ることが重要となる可能性がある。

近年は標準化された職業適性検査や職業興味検査だけでなく、質的キャリア・アセスメントなどの個人向けツールも紹介されているが、そ

れでも未来を決められない学生は少なくない。そうした中、個人ワークだけでなくグループでの語りを活用して、他メンバーからの影響やアドバイスを活用したキャリア教育（あるいはキャリア・カウンセリング）を行っていく可能性は高いと感じている。グループ活動は、時間的・経済的コストを大幅に縮小する可能性を秘めている。

本研究ではカウンセリングを主たる先攻とする院生を中心としたリフレクティング・プロセスの効果を考察したため感想もカウンセラー側の発言や実践に偏ったものが多かったが、今後、実際に就活を前にした大学生や高校生等に対する実施を検討していく必要があると考えている。

## 参考文献

- Andersen, T. (1987). The reflecting team. *Family Process*, 26, 415-428.
- Andersen, T. (1991). *The reflecting team-dialogues and dialogues about the dialogues*, New York: W.W.Norton. (鈴木浩二監訳 (2001).『リフレクティング・プロセス—会話における会話と会話』.金剛出版)
- Andersen, T. (1995). Reflecting processes; acts of informing and forming: You can borrow my eyes but you must not take them away from me! In Friedman, S. (ED). *The reflecting team in action: Collaborative practice in family therapy*. New York: Guilford Press. 11-37.
- 三澤文紀・長谷川啓三 (2007).「家族療法を応用したケースコンサルテーション」村山正治・滝口俊子編『事例に学ぶスクールカウンセリングの実際』. 創元社, 213-225.
- 三澤文紀 (2008).「リフレクティング・プロセスのコミュニケーションに関する研究」『茨城キリスト教大学紀要 II, 社会・自然科学』, 42, 257-268.
- 三澤文紀 (2009).「リフレクティング・プロセスのコミュニケーションに関する研究②」『茨城キリスト教大学紀要 II, 社会・自然科学』, 43, 191-202.
- 矢原隆行 (2008).「会話についての会話と観察

の観察」『人間科学共生社会学』, 6, 59-71.  
矢原隆行・田代順 (2008). 『ナラティブからコ  
ミュニケーションへ：リフレクティング・プ  
ロセスの実践』. 弘文堂